

Rutiner for varsling, vedtatt i Sørfold kommunestyre 5. oktober 2017.

Innledning

Det er viktig og ønskelig at ansatte som avdekker kritikkverdige forhold melder fra om dette.

Sørfold kommune arbeider for åpenhet og et godt arbeidsmiljø, og ønsker at ansatte skal kunne ta opp forhold og saker som vurderes som kritikkverdige, slik at disse kan diskuteres og få en løsning.

Formålet med rutinene er å legge til rette for slik åpenhet og tillit, samt å gi veiledning til ansatte som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold

Arbeidsmiljøloven om varsling:

Kapittel 2 A. Varsling

0 Kapitlet tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen skal være forsvarlig. Arbeidstaker har uansett rett til å varsle i samsvar med varslingsplikt eller virksomhetens rutiner for varsling. Det samme gjelder varsling til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

(3) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelsen.

0 Tilføyd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 2 A-2. Vern mot gjengjeldelse ved varsling

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med § 2 A-1 er forbudt. Overfor innleid arbeidstaker gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier. Dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse i strid med første eller andre punktum, skal det legges til grunn at slik gjengjeldelse har funnet sted hvis ikke arbeidsgiveren eller innleieren sannsynliggjør noe annet.

(2) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle etter § 2 A-1 vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(3) Den som er blitt utsatt for gjengjeldelse i strid med første eller andre ledd, kan kreve oppreisning uten hensyn til skyld hos arbeidsgiver eller innleier. Oppreisningen fastsettes til det beløp som retten finner rimelig under hensyn til partenes forhold og omstendighetene for

øvrig. Erstatning for økonomisk tap kan kreves etter alminnelige regler.

0 Tilføydd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 2 A-3. *Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling*

(1) Dersom forholdene i virksomheten tilsier det, plikter arbeidsgiver å utarbeide rutiner for intern varsling i samsvar med § 2 A-1 i tilknytning til det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

(2) Arbeidsgiver plikter alltid å utarbeide slike rutiner dersom virksomheten jevnlig sysselsetter minst 5 arbeidstakere.

(3) Rutinene skal utarbeides i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(4) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle etter § 2 A-1.

(5) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde:

- a) oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold,
- b) fremgangsmåte for varsling,
- c) fremgangsmåte for mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(6) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

0 Tilføydd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

§ 2 A-4. *Taushetsplikt ved varsling til offentlig myndighet*

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

0 Tilføydd ved lov 16 juni 2017 nr. 42 (ikr. 1 juli 2017 iflg. res. 16 juni 2017 nr. 752).

Definisjoner

Varsling er å si fra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Kritikkverdige forhold er forhold som er brudd på lov, interne regler/retningslinjer eller allment aksepterte etiske normer.

Eksempler på kritikkverdige forhold:

- Forhold som kan medføre fare for liv og helse
- Mobbing og trakassering
- Korrupsjon
- Maktmisbruk
- Underslag, tyveri og økonomiske misligheter
- Brudd på taushetsplikt
- Diskriminering

Hvordan varsle?

Varsling bør skje på fastsatt skjema, og skal primært gå via tjenestevei, som er nærmeste leder. Varsling kan også skje muntlig.

Den det varsles til skal uoppfordret spørre om dette er å forstå som en varslings sak. Den som mottar varselet skriver referat fra samtalen, som underskrives av begge parter.

Dersom varslingen gjelder nærmeste leder, eller man har grunn til å tro at leder ikke gjør noe med saken, kan man varsle forbi denne og eventuelt til rådmann. Dersom varslingen gjelder rådmannen, skal man varsle til ordfører. Dersom varslingen gjelder ordfører, skal man varsle til leder kontrollutvalg.

Hvis den ansatte har gode grunner til ikke å gå tjenestevei, kan man varsle direkte til leder kontrollutvalg.

Det kan også varsles anonymt, og i slike tilfeller skal man varsle via kommunens HMS-system qmplus, som sikrer både anonymitet og oppfølging.

Varsling skal behandles fortrolig.

Både varsleren og den det varsles om skal vernes. Før innholdet i et varsel er bekreftet/avkreftet, skal varslings saken behandles med stor varsomhet, slik at færrest mulig får tilgang til den.

Behandling og oppfølging

Den som varsler, har krav på tilbakemelding innen 14 dager om hva som skjer med saken, men hvis den videre posedyre blir personalsak, anmeldelse eller annen alvorlig reaksjon, har varsleren ikke innsynsrett i sakens detaljer.

Varsler skal få beskjed, dersom undersøkelsen viser at forholdet ikke var kritikkverdig.

Varslingsordningen er en del av ledelsens ansvarsområde. Det er et lederansvar å oppklare de faktiske forhold og iverksette tiltak i forhold til kritikkverdige forhold som avdekkes ved varsling. Det overordnede ansvaret ligger hos rådmannen.

Vedlegg: Skjema